Tribunal canadien des droits de la personne

2012-2013

Rapport sur les plans et les priorités

La version originale a été signée par
L'honorable Robert Douglas Nicholson
Ministre de la Justice et procureur général du Canada

Table des matières

Message de la présidente 1

Section I : Survol de l'organisation 2

- Raison d'être 2
- Rôle et responsabilités 2
- Résultat stratégique et Architecture des activités de programme 4
- Priorités organisationnelles 4
- Analyse du risque 6
- Sommaire de la planification 7
- Profil des dépenses 9
- Budget des dépenses par crédit voté 9

Section II : Analyse des activités de programme par résultat stratégique 10

- Résultat stratégique 10
  - Activité de programme : Audition des plaintes par le Tribunal 10
  - Activité de programme : Services internes 11
  - Faits saillants de la planification 12

Section III : Renseignements supplémentaires 13

- Principales données financières 13
- États financiers prospectifs 14

Section IV : Autres sujets d'intérêt 15

- Information additionnelle 15
- Lois 15
- Rapports 15

Message de la présidente

J'ai le plaisir de présenter le *Rapport sur les plans et les priorités* du Tribunal canadien des droits de la personne pour l'exercice 2012-2013. Le Tribunal est l'organisme administratif qui instruit les plaintes de discrimination dans la sphère des organismes sous réglementation fédérale dont il a été saisi par la Commission canadienne des droits de la personne.

Lorsqu'il y a audience, la procédure se déroule dans un climat d'ouverture, d'équité et de transparence. Le Tribunal évalue la preuve et rend des décisions sur requête et des décisions destinées à renseigner les parties et les Canadiens dans leur ensemble sur l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* aux faits qui lui ont été expressément soumis dans le cadre de la plainte. Il a pour but d'encourager l'accès à des audiences rapides, ouvertes, équitables et transparentes et de rendre des décisions sur requête et des décisions justes, concises et rationnelles sur les plaintes de discrimination et d'iniquité en matière d'emploi.

Le volume de dossiers soumis au Tribunal est demeuré relativement stable au cours des dernières années, soit en moyenne 100 nouveaux dossiers par an. Le 31 mars 2012, on dénombrait 312 dossiers actifs. Sur les dossiers reçus au cours des deux dernières années, 191 ont trait à un cas complexe de discrimination fondée sur l'âge et sont actuellement à l'étude ou en attente des résultats des demandes de contrôle judiciaire et d'appels devant la Cour fédérale. Par ailleurs, dans 50 nouveaux cas en 2011-2012, les parties ont accepté d'avoir recours à la médiation; 18 cas ont été réglés et 21 ont été reportés ou sont en cours. La priorité du Tribunal en 2012-2013 sera de poursuivre ses efforts pour réduire le nombre de plaintes non réglées par la voie du processus de médiation personnalisée et de rendre des décisions plus rapidement.

En 2011-2012, la présidente continuera de travailler en étroite collaboration avec les intervenants en vue d'obtenir leur rétroaction et leurs idées sur les mesures à prendre pour faciliter et accélérer l'accès aux procédures du Tribunal tout en assurant qu'elles demeurent équitables. En outre, comme des particuliers pourraient déposer des plaintes de discrimination dans la foulée de mesures ou de décisions prises en vertu de la *Loi sur les Indiens*, la présidente a fait participer les collectivités des Premières nations. Nous continuerons de travailler en étroite collaboration avec tous les intervenants à mesure que le Tribunal poursuivra ses efforts pour administrer ses activités de manière efficiente et juste et améliorer ses processus et pratiques.

Le Tribunal demeure déterminé à mener des initiatives afin d'améliorer davantage ses pratiques de gestion tout en examinant des solutions rentables pour la prestation de ses services internes. L'importance qu'il accorde à l'affectation optimale des ressources continuera d'orienter son travail en 2012-2013 et par la suite.

La version originale a été signée par
Le vice-président,
Susheel Gupta

Section I : Survol de l'organisation

Raison d'être

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire qui instruit les plaintes de discrimination renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne et détermine si les activités à l'origine des plaintes contreviennent ou non à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). L'objectif visé par la LCDP est de protéger les gens contre la discrimination et de promouvoir l'égalité des chances. Le Tribunal statue également sur des affaires soumises en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE) et, conformément à l'article 11 de la LCDP, sur les allégations de disparité salariale entre des hommes et des femmes qui exercent des fonctions équivalentes dans le même établissement.

Rôle et responsabilités

En instruisant les plaintes déposées en vertu de la LCDP et de la LEE, le Tribunal canadien des droits de la personne se penche sur des questions ayant trait à l'emploi ou à la fourniture de biens, de services, d'installations ou de locaux. La LCDP définit comme une infraction de la part d'un employeur ou d'un fournisseur de services sous réglementation fédérale tout acte de discrimination contre une personne ou un groupe de personnes fondé sur l'un des motifs suivants :

- la race;
- l'origine nationale ou ethnique;
- la couleur;
- la religion;
- l'âge;
- le sexe (y compris l'équité salariale, la grossesse, la naissance d'un enfant et le harcèlement – quel que soit le motif);
- l'état matrimonial;
- la situation de famille;
- l'orientation sexuelle;
- une déficience (intellectuelle ou physique, y compris le défigurement et toute dépendance passée, actuelle ou perçue à l'alcool ou à une drogue);
- l'état de personne graciée.

La compétence du Tribunal s'étend aux questions qui relèvent de l'autorité législative du Parlement du Canada, y compris celles qui touchent les ministères et organismes fédéraux ainsi que les banques, les transporteurs aériens et les autres employeurs et fournisseurs de biens, de services, d'installations et de locaux sous réglementation fédérale. Le Tribunal tient des audiences publiques pour instruire les plaintes de discrimination. En fonction du droit et des éléments de preuve (souvent contradictoires et complexes), il établit s'il y a bel et bien eu discrimination. Le cas échéant, il détermine les mesures de redressement qui s'imposent afin d'indemniser la victime et les ajustements à apporter aux politiques afin d'empêcher de nouveaux actes discriminatoires.

La plupart des actes discriminatoires sur lesquels se penche le Tribunal ne sont pas malveillants. De nombreux conflits découlent de pratiques de longue date, de préoccupations légitimes de l'employeur ou d'interprétations contradictoires des lois et de la jurisprudence. Le rôle du Tribunal consiste à cerner les positions des parties et à établir des règles justes et pertinentes pour régler le différend.

Le Tribunal n'instruit que les plaintes déposées en vertu de la LCDP dont il est saisi par la Commission canadienne des droits de la personne, habituellement après une enquête approfondie menée par cette dernière. La Commission règle la plupart des dossiers sans l'intervention du Tribunal. En règle générale, les renvois au Tribunal mettent en cause des points de droit complexes, soulèvent de nouvelles questions liées aux droits de la personne, portent sur des aspects inexplorés de la discrimination ou concernent des plaintes à multiples facettes qui doivent être entendues sous serment, surtout dans les cas où la preuve est contradictoire et où il faut juger de la crédibilité des témoins.

Le Tribunal n'a pas pour vocation de promouvoir la LCDP. Ce rôle incombe à la Commission. Le mandat que lui confère la Loi consiste à appliquer cette dernière en se fondant uniquement sur la preuve présentée et la jurisprudence. Si les allégations ne sont pas corroborées par des éléments de preuve, le Tribunal doit rejeter la plainte.

Le Tribunal relève du Parlement par l'intermédiaire du ministre de la Justice.

Structure organisationnelle

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire permanent de petite taille comprenant un président et un vice-président à temps plein ainsi qu'un nombre maximal de 13 membres à temps plein ou partiel. Le président est le premier dirigeant du Tribunal et il est épaulé par le directeur exécutif et greffier principal, qui est responsable des activités du greffe et des services internes.

Membres – Pour être nommés membres du Tribunal par le gouverneur en conseil, les candidats doivent avoir de l'expérience et une expertise dans le domaine des droits de la personne ainsi qu'un intérêt et une sensibilité particulière pour la question. En vertu de la LCDP, le président et le vice-président doivent tous deux être membres du barreau depuis plus de 10 ans. La durée du mandat est de cinq ans au maximum pour les 13 membres à temps plein ou partiel et de sept ans au maximum pour le président et le vice-président.

Activités du greffe – Le greffe planifie et organise les audiences, assure la liaison entre les parties et les membres du Tribunal et fournit un soutien administratif aux membres.

Services internes – Les services internes englobent les activités et les ressources répondant aux besoins du programme de fonctionnement du Tribunal et à ses autres obligations organisationnelles. Ils incluent notamment les ressources internes, juridiques, financières et humaines ainsi que les services de gestion de l'information et de technologie de l'information.

Résultat stratégique et Architecture des activités de programme

Le Tribunal s'efforce d'atteindre un seul résultat stratégique :

> Les individus ont accès, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, au règlement juste et équitable des affaires portant sur les droits de la personne et sur l'équité en matière d'emploi qui sont entendues par le Tribunal canadien des droits de la personne.

Deux activités de programme appuient la réalisation du résultat stratégique : 1) l'Audition des plaintes par le Tribunal; et 2) les Services internes.

Priorités organisationnelles

Priorité	Type[1]	Résultat stratégique et activité de programme
Encourager et appuyer les parties dans les activités de médiation	Permanente	Cette priorité est liée à notre seul résultat stratégique : Les individus ont accès, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, au règlement juste et équitable des affaires portant sur les droits de la personne et sur l'équité en matière d'emploi qui sont entendues par le Tribunal canadien des droits de la personne. et directement liée à notre principale activité de programme : Audition des plaintes par le Tribunal.

Description

Pourquoi s'agit-il d'une priorité?

Un membre objectif et professionnel mène des activités de médiation pour parvenir à un règlement en moins de temps et à un coût moindre, ce qui favorise un traitement juste et équitable des parties.

Plans en vue de donner suite à la priorité

Mise en œuvre d'une procédure de règlement rapide des plaintes qui met l'accent sur les activités de médiation.

[1] Les différents types de priorités sont les suivants : **priorité déjà établie** – établie au cours du premier ou du deuxième exercice précédant l'exercice visé dans le rapport; **priorité permanente** – établie au moins trois exercices avant l'exercice visé dans le rapport; **priorité nouvelle** – établie au cours de l'exercice visé dans le RPP ou le RMR.

Priorité	Type	Résultat stratégique et activité de programme
Tenir des audiences de façon efficace et rendre les décisions en temps opportun	Permanente	Cette priorité est liée à notre seul résultat stratégique : Les individus ont accès, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, au règlement juste et équitable des affaires portant sur les droits de la personne et sur l'équité en matière d'emploi qui sont entendues par le Tribunal canadien des droits de la personne. et directement liée à notre principale activité de programme : Audition des plaintes par le Tribunal

Description

Pourquoi s'agit-il d'une priorité?

Une procédure de règlement transparente et efficace assure une démarche structurée et objective conforme aux principes de la justice. Les parties à l'audience ont besoin que les décisions soient rendues en temps opportun afin de mettre un terme à l'affaire.

Plans en vue de donner suite à la priorité

Poursuite de la mise en œuvre de la procédure de règlement rapide des plaintes, notamment grâce à des conférences préparatoires afin de circonscrire les questions à trancher et de trouver un terrain d'entente.

Par souci d'efficacité, le Tribunal publie ses règles et procédures.

Priorité	Type	Résultat stratégique et activité de programme
Rationaliser les services internes	Permanente	Les services internes appuient toutes les activités se rapportant à notre résultat stratégique et à notre principale activité de programme.

Description
Pourquoi s'agit-il d'une priorité? La capacité d'explorer et d'adopter des solutions rentables pour fournir des services d'appui est essentielle si le Tribunal veut être en mesure d'atteindre son résultat stratégique de manière économique, efficiente et efficace. **Plans en vue de donner suite à la priorité** Le Tribunal évaluera et mettra à profit activement la possibilité d'impartir certaines fonctions d'appui à un autre petit organisme pour maximiser ainsi les ressources disponibles.

Analyse du risque

Le Tribunal est un organisme à faible risque. Sur le plan financier, les salaires et les avantages sociaux représentent environ 60 p. 100 de son budget de fonctionnement de 4,5 millions de dollars. Sur la somme restante du budget de fonctionnement et d'entretien (F et E), soit 1,8 million de dollars, 40 p. 100 sont directement liés au processus décisionnel, comme les indemnités journalières des membres à temps partiel, les déplacements, la location de locaux pour les audiences et les activités de médiation ainsi que la traduction des décisions sur requête et des décisions. Le Tribunal respecte les politiques du Conseil du Trésor en ce qui concerne l'utilisation de son budget de fonctionnement et d'entretien.

Environnement opérationnel –Le Tribunal est aux prises avec un problème de planification permanent étant donné que sa seule fonction consiste à instruire les affaires qui lui sont renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne. Les activités opérationnelles du Tribunal dépendent donc des demandes externes, auxquelles il peut seulement réagir sans les planifier. Une forte augmentation du nombre de dossiers complexes entraverait grandement la capacité du Tribunal à atteindre son résultat stratégique.

Charge de travail imprévisible –L'abrogation de l'article 67 de la LCDP, qui est entrée en vigueur en juin 2011, a étendu le champ d'application de la Loi à des personnes qui ne pouvaient auparavant bénéficier de sa protection. Les décisions rendues ou les mesures prises par les conseils de bande et le gouvernement fédéral en vertu de la *Loi sur les Indiens* étaient, jusque-là, exclues de l'application de la LCDP. Les plaintes qui étaient auparavant déposées auprès du ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien en vertu de la *Loi sur les Indiens* sont désormais déposées devant la Commission canadienne des droits de la personne. Le Tribunal s'attend à ce que la Commission lui renvoie certaines de ces plaintes, mais ne peut pour l'instant en prédire le nombre. Par ailleurs, certains dossiers dont sera saisi le Tribunal seront probablement complexes, car ils exploreront de nouveaux domaines des droits de la personne, ce qui exigera du temps et des ressources supplémentaires pour la recherche, la médiation, les audiences et les décisions.

Ressources adéquates pour mener à bien les médiations ou tenir les audiences en temps opportun –À l'heure actuelle, le Tribunal gère sa charge de travail, mène les activités de médiation et tient les audiences dans des délais raisonnables. Toutefois, il ne dispose pas de ressources suffisantes pour éviter un arriéré de plaintes. Par ailleurs, comme on s'attend à une

hausse de la demande d'audiences par suite de l'entrée en vigueur des modifications à la LCDP en juin 2011, le Tribunal devra obtenir des ressources supplémentaires ou reporter les audiences jusqu'à ce qu'il dispose de ressources adéquates. Cette question sera suivie de très près tout au long de l'exercice.

Gestion interne –À l'instar des petits ministères et d'autres micro-organismes, le Tribunal subit sans cesse des pressions pour donner suite à diverses initiatives de gestion gouvernementales ou les mettre en œuvre. Il poursuit son travail sur plusieurs fronts; par exemple, il renforce son cadre redditionnel, met en œuvre les exigences nouvelles des politiques et élabore des mesures pour accroître l'utilisation de la technologie. Le Tribunal continuera également à rechercher activement les possibilités horizontales et à établir des partenariats interministériels afin de réaliser des économies. Il estime que cette approche atténuera les pressions causées par les demandes accrues, tout en lui permettant de continuer à s'acquitter du mandat que lui confère la Loi.

Sommaire de la planification

Ressources financières (en millions de dollars)

2012-2013	2013-2014	2014-2015
4,5	4,5	4,5

Ressources humaines (en équivalents temps plein [ETP])

2012-2013	2013-2014	2014-2015
26	26	26

Résultat stratégique : Les individus ont accès, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, au règlement juste et équitable des affaires portant sur les droits de la personne et sur l'équité en matière d'emploi qui sont entendues par le Tribunal canadien des droits de la personne.

Indicateurs de rendement	Cibles
Décisions du Tribunal	a) Mener à bien les médiations ou les audiences dans les 12 mois suivant le renvoi du dossier par la Commission dans 70 p. 100 des cas. b) Rendre une décision dans les quatre mois suivant la fin de l'audience dans 80 p. 100 des cas.

Tableau récapitulatif de la planification

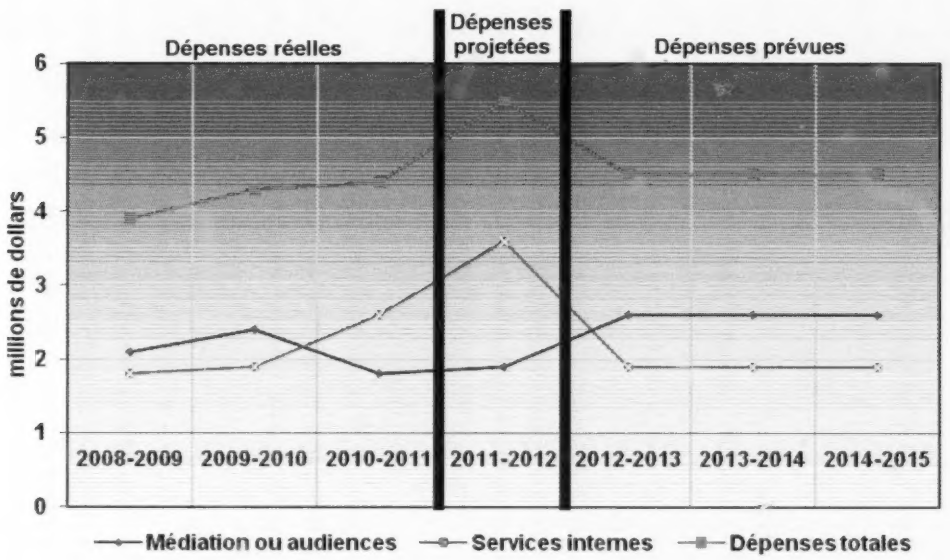
Activité de programme	Prévision des dépenses 2011-2012	Dépenses prévues			Concordance avec les résultats du gouvernement du Canada
		2012-2013	2013-2014	2014-2015	
Auditions des plaintes par le Tribunal	1,9	2,6	2,6	2,6	Une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'inclusion sociale
Total des dépenses prévues		2,6	2,6	2,6	

Tableau récapitulatif de la planification

Activité de programme	Prévision des dépenses 2011-2012	Dépenses prévues		
		2012-2013	2013-2014	2014-2015
Services internes	3,6	1,9	1,9	1,9
Total des dépenses prévues		1,9	1,9	1,9

Profil des dépenses

Tendance au chapitre des dépenses ministérielles



Le graphique sur les tendances des dépenses ministérielles montre les dépenses réelles et prévues du Tribunal sur une période de sept ans commençant par les dépenses réelles en 2008-2009 et se terminant par les dépenses prévues pour l'exercice 2013-2014. Il affiche la courbe des deux activités de programme du Tribunal, de même que celle de ses dépenses totales et prévues.

Les dépenses réelles du Tribunal ont été légèrement plus élevées en 2011-2012 qu'en 2010-2011 en raison de plusieurs problèmes et activités extraordinaires, comme la modernisation de son réseau et de son matériel de technologie de l'information par suite d'une attaque délibérée et malveillante ciblant le réseau du Tribunal; les frais de litige extraordinaires liés au règlement d'un différend juridique de longue date; et les coûts des services professionnels nécessaires pour régler des problèmes de relations de travail sans précédent. Les dépenses projetées pour 2012-2013 incluent les augmentations salariales régulières et d'autres ajustements aux avantages sociaux exigées par les conventions collectives et les politiques du Conseil du Trésor.

Budget des dépenses par crédit voté

Pour obtenir de l'information sur les crédits affectés au Tribunal, veuillez consulter le *Budget principal des dépenses de 2012-2013*.

Section II : Analyse des activités de programme par résultat stratégique

Résultat stratégique

Les individus ont accès, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, au règlement juste et équitable des affaires portant sur les droits de la personne et sur l'équité en matière d'emploi qui sont entendues par le Tribunal canadien des droits de la personne.

Activité de programme : Audition des plaintes par le Tribunal

Description de l'activité de programme

Dans le cadre de ce programme, le Tribunal instruit les plaintes de discrimination afin de déterminer, à l'issue d'une audience devant ses membres, si des pratiques particulières contreviennent ou non à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les membres du Tribunal tiennent aussi des audiences sur des demandes renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne ou provenant d'employeurs. En pareil cas, le Tribunal se prononce sur des décisions ou des lignes directrices émanant de la Commission en application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Ressources financières (en millions de dollars)

2012-2013	2013-2014	2014-2015
2,6	2,6	2,6

Ressources humaines (en ETP)

2012-2013	2013-2014	2014-2015
13	13	13

Résultats attendus de l'activité de programme	Indicateurs de rendement	Cibles
a) Accès en temps opportun à des procédures de médiation et de décision transparentes et efficientes b) Application objective et motivée de la LCDP et de la LEE	i) Délai moyen pour entreprendre la procédure de médiation ou d'audition	i) Entreprendre la procédure de médiation ou d'audition dans les dix jours suivant le renvoi du dossier par la Commission dans 90 p. 100 des cas.
	ii) Nombre d'audiences	ii) s.o.

c) Décisions qui règlent les plaintes et fournissent une orientation aux employeurs et aux fournisseurs de services de la sphère fédérale	iii) Pourcentage de dossiers ouverts dans les délais prévus	iii) Commencer la médiation ou l'audience dans les six mois suivant le renvoi du dossier par la Commission dans 70 p. 100 des cas.
	iv) Pourcentage de dossiers clos dans les délais prévus	iv) Clore le dossier dans les 12 mois suivant son renvoi par la Commission dans 70 p. 100 des cas.
	v) Nombre de dossiers traités et résolus par voie de médiation	v) Aucune cible – La médiation exige le consentement des deux parties. Le Tribunal met tout en œuvre pour encourager les parties à rechercher une solution par voie de médiation plutôt que d'avoir recours au Tribunal.

Activité de programme : Services internes

Description de l'activité de programme

Les services internes englobent des groupes d'activités et de ressources qui sont administrés dans le but de répondre aux besoins des programmes et aux autres obligations d'une organisation. Ces groupes sont les services de gestion et de surveillance; les services de communication; les services juridiques; les services de gestion des ressources humaines; les services de gestion financière; les services de gestion de l'information; les services de technologie de l'information; les services immobiliers; les services du matériel; les services d'acquisition; et les services de voyage et autres services administratifs. Les services internes incluent uniquement les activités et les ressources qui s'appliquent à l'ensemble de l'organisation mais non celles qui sont fournies à un programme en particulier.

Ressources financières (en millions de dollars)

2012-2013	2013-2014	2014-2015
1,9	1,9	1,9

Ressources humaines (ETP)

2012-2013	2013-2014	2014-2015
13	13	13

Faits saillants de la planification

Le Tribunal continuera de donner accès à la justice à tous les Canadiens grâce à une procédure de règlement rapide des plaintes. Cette procédure requiert une gestion intensive des dossiers avant les audiences pour circonscrire les questions à trancher et réduire la durée des audiences en mettant l'accent sur les faits en litige. Le Tribunal a également recours à la *médiation évaluative*[2] plutôt qu'à la *médiation fondée sur les intérêts*[3] pour résoudre les plaintes.

Le Tribunal surveillera activement le nombre de dossiers traités par voie de médiation et d'audiences en vue d'évaluer les niveaux de ressources requis. Le but de cette activité est de recueillir des données sur les indicateurs de rendement, de les analyser, d'évaluer le rendement par rapport aux cibles énoncées et de faire état de cette information dans le rapport annuel sur le rendement du Tribunal présenté au Parlement. En outre, l'information et les conclusions de l'évaluation seront mises à profit pour apporter des ajustements pertinents aux activités du greffe ou aux règles et procédures du Tribunal.

À l'appui de l'initiative d'écologisation des opérations gouvernementales, le Tribunal encouragera tous les employés et les membres à travailler par voie électronique pour réduire la demande de documents imprimés, en particulier les versions préliminaires des rapports, des comptes rendus d'audiences et de médiations ou d'autres documents utilisés à l'interne avant la production de la version finale destinée à l'imprimeur.

[2] La médiation évaluative est une procédure dirigée par un médiateur dans le but d'évaluer les points forts et les points faibles relatifs de la position adoptée par chacune des parties et de déterminer les résultats probables d'une audience sur les points en litige.

[3] La médiation fondée sur les intérêts est une procédure dirigée par un médiateur dans le but d'établir les intérêts de chacune des parties et de parvenir à un règlement qui, dans toute la mesure du possible, tient compte de ces intérêts afin que les parties puissent accepter ce règlement.

Section III : Renseignements supplémentaires

Principales données financières

État prospectif
État condensé des opérations
Pour l'exercice (prenant fin le 31 mars)
(en millions de dollars)

	Variation en dollars	État prospectif 2012-2013	État prospectif 2011-2012
Montant total des dépenses	-1,0	5,7	6,7
Montant total des revenus		-	-
Coût de fonctionnement net	-1,0	5,7	6,7

État condensé de la situation financière
(Au 31 mars)
(en millions de dollars)

	Variation en dollars	État prospectif 2012-2013	État prospectif 2011-2012
Total des actifs	0	0,4	0,4
Total des passifs	+1,0	1,0	0,9
Capitaux propres	-1,0	(0,6)	(0,5)
Total	0	0,4	0,4

États financiers prospectifs

On trouvera de plus amples renseignements sur les états financiers du Tribunal dans son site Web.

Section IV : Autres sujets d'intérêt

Information additionnelle

Directeur exécutif et greffier principal
Tribunal canadien des droits de la personne
160, rue Elgin, 11e étage
Ottawa (Ontario) K1A 1J4
Téléphone : 613-995-1707
Téléimprimeur : 613-947-1070
Télécopieur : 613-995-3484
Courriel : registrar-greffier@chrt-tcdp.gc.ca
Site Web : chrt-tcdp.gc.ca

Lois

Le ministre de la Justice est responsable devant le Parlement de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R. 1985, ch. H-6, version modifiée).

Le ministre du Travail est responsable devant le Parlement de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (L.C. 1995, ch. 44, version modifiée).

Rapports

Les documents suivants peuvent être consultés dans le site Web du Tribunal :

Rapports annuels

Rapports sur le rendement

Rapports sur les plans et les priorités